

PENGARUH KOMPENSASI DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN RISIKO BISNIS SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Empiris pada Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)

Siti Syoraya, Indira Januarti¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation board of commissioners and board of directors to managerial performance with business risk as a moderating variable. Managerial performance is measured using the discretionary accruals. Independent variables used in this study is compensated board of commissioners and board of directors while the dependent variable is managerial performance. Several previous studies have shown varying results. To obtain valid results, the testing performed on each variable based on the hypothesis constructed.

The study population was 148 manufacturing companies listed in Indonesia Stock Exchange. The samples used were selected by purposive sampling method. After reduction with several criteria, 47 companies are identified as samples. Observation period is 2010-2012 years, so the number of samples used is 129 samples. Hypothesis testing is performed by using the Moderated Regression Analysis.

The results show that compensation commissioners and the board significant effect on managerial performance and also business risks can be moderate (strengthen) the relationship of managerial compensation to performance.

Keywords: *compensation board of commissioners and board of directors, managerial performance, business risk.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman membuktikan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan munculnya tantangan maupun hambatan dalam mempertahankan kelangsungan suatu entitas ekonomi. Indikator keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai orientasinya ditentukan oleh kinerja dan profesionalisme karyawan atau pegawainya. Hal ini dikarenakan adanya motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan didukung dengan pemberian kompensasi yang cukup memuaskan. Apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka berdampak pada kinerja, budaya kerja maupun kepuasan kerjanya yang dapat turun (Robbins, 2012).

Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan unggul dalam bersaing yaitu dengan cara memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri. Karena Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan bisnis perusahaan.

Menurut Yunita (2013), kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Henry (2004) menambahkan pula bahwa kompensasi merupakan bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Sehingga secara keseluruhan, kompensasi mencakup

¹ Corresponding author

semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial yang terjadi sebagai suatu bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan (Purnama dan Suhartini, 2001). Dalam hal ini, kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu langsung dan tidak langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial juga dikelompokkan berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Melalui pemberian kompensasi, maka karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena pemberian kompensasi kepada eksekutif dapat memberikan respon yaitu peningkatan kinerja manajerial. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial (Agus, 2007). Suatu perusahaan dapat dilihat keberhasilannya dari tingkat kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer perusahaan. Oleh karena itu pengambilan keputusan yang dilakukan eksekutif untuk segmen bisnis merupakan risiko bisnis yang dialami perusahaan dengan jumlah segmen bisnis yang ada pada perusahaan dapat mencerminkan semakin kompleksnya kinerja seorang manajer. Apabila suatu perusahaan memiliki segmen bisnis lebih dari satu maka tugas dari seorang manajer atau tanggung jawab dari seorang manajer akan lebih besar. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penelitian kali ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja manajerial dengan risiko bisnis sebagai variabel moderating.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2003) bahwa kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Selain itu menurut Hariandja (2002) bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan bagi perusahaan yang dapat diukur dari perolehan laba pada tahun berjalan. Sehingga perusahaan dalam menentukan besaran bonus tentunya akan bergantung pada jumlah laba yang diperoleh perusahaan. Dimana untuk mendapatkan bonus merupakan motivasi dari seorang manajer untuk melakukan manajemen laba.

Risiko bisnis adalah risiko yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis. Dalam mencapai laba yang diperoleh perusahaan yang optimal dibutuhkan keputusan seorang eksekutif yang tepat dalam menghadapi risiko bisnisnya. Salah satunya untuk menghadapi risiko bisnis seorang eksekutif melakukan diversifikasi korporat karena semakin banyak jumlah segmen bisnis yang ada pada suatu perusahaan maka ruang lingkup tugas manajer akan semakin banyak sehingga kompensasi yang akan diterima juga semakin besar.

Goal Setting Theory

Pengertian *goal setting* adalah proses penetapan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses *goal setting* ini melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama menentukan atau menetapkan sasaran atau tujuan-tujuan kerja yang akan dilaksanakan tenaga kerjanya sebagai pengembian tugas dalam suatu periode tertentu (Gibson, dkk. 1985). Teori tujuan adalah teori mengenai pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpan balik terhadap kinerja.

Teori ini dikemukakan oleh Locke dkk (1981) yang menjelaskan pengertian *goal setting* adalah suatu gagasan untuk menetapkan. Suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja, dimana tugas yang diberikan sudah ditetapkan sasaran atau targetnya, misalnya untuk menyelesaikan sejumlah tugas yang sudah ditargetkan dengan batas waktu yang sudah ditentukan juga. Menurut Irmawati (2004) dalam hal ini sasaran (*goal*) adalah objek dari perbuatan dan jika individu menetapkan taktik kemudian berbuat untuk mencapai sasaran atau tujuannya tersebut, berarti sasaran atau tujuan ini menentukan perilaku dalam bekerja. Hersey dan Blanchard (1986) orientasi seseorang bahwa perilaku pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu, dan perilaku itu pada dasarnya bertujuan pada objek atau sasaran.

Teori Kontingensi

Pada sistem akuntansi manajemen, teori kontingensi didasarkan pada premis umum bahwa tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan (Otley, 1980). Hal ini berarti bahwa desain berbagai komponen sistem akuntansi tergantung pada kontingensi khusus atau dapat juga dikatakan ada dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mampu mempengaruhi suatu kondisi tertentu.

Teori kontingensi digunakan para peneliti untuk mengetahui tingkat keandalan suatu sistem akuntansi manajemen pada berbagai kondisi. Dengan didasarkan teori kontingensi pula maka timbul dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi dalam mempengaruhi suatu kondisi tertentu. Teori kontinjensi (*contingency theory*) menyatakan bahwa keselarasan antara strategi dengan lingkungan bisnis eksternal menentukan kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan (Child, 1997). Bukti empiris yang ada pada umumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menyelaraskan strateginya dengan lingkungan eksternal dapat memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang kurang berhasil menyelaraskan strateginya. (Elenkov, 1997; Beal, 2000).

Positive Accounting Theory

Teori akuntansi positif (*positive accounting theory*) menganut paham yang mengutamakan maksimalisasi kemakmuran (*wealth-maximization*) dan kepentingan pribadi individu (*individual-self-interest*) (Chariri dan Ghozali 2007, p.406). Berdasarkan pandangan teori akuntansi positif, pertanggungjawaban utama perusahaan adalah “menggunakan sumber ekonomi yang dimilikinya dan menjalankan kegiatan usahanya dengan tujuan meningkatkan laba” (Friedman, 1912 dalam Chariri dan Ghozali, 2007).

Menurut Belkaoui (2007) teori akuntansi positif mengusulkan tiga hipotesis manajemen laba yaitu sebagai berikut (1) Hipotesis Rencana Bonus (*Bonus Plan Hypothesis*); (2) Hipotesis Utang-Ekuitas (*Debt to Equity Hypothesis*); dan (3) Hipotesis Kos Politik (*Political Cost Hypothesis*). Hipotesis rencana bonus bahwa manajer perusahaan dengan rencana bonus lebih mungkin menggunakan metode-metode akuntansi yang meningkatkan income yang dilaporkan pada periode berjalan. Manajer perusahaan lebih memilih metode yang meningkatkan laba periode berjalan dengan rencana bonus tertentu (Ghozali dan Chariri, 2007). Jika perusahaan memiliki rencana pemberian bonus maka manajer termotivasi untuk menggeser laba periode yang akan datang ke periode berjalan. Pergeseran ini dapat dilakukan dengan memilih metode tertentu yang dapat meningkatkan laba periode berjalan. Pilihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan nilai bonus yang akan diterima seandainya komite kompensasi dari dewan direktur tidak menyesuaikan dengan metode yang dipilih (Watts dan Zimmerman, 1990). Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan bonus yang akan mereka peroleh karena seberapa besar tingkat laba yang dihasilkan seringkali dijadikan dasar dalam mengukur keberhasilan kinerja. Oleh karena itu manajemen cenderung melakukan manajemen laba agar target laba terpenuhi.

Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Manajerial

Kompensasi merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan juga untuk memotivasi kinerja di waktu yang akan datang. Menurut Edwin Locke (1981) bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Oleh karena itulah kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam pengukuran kinerja seseorang.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji dampak rencana eksplisit akuntansi berbasis bonus (Antle dan Smith, 1985) dan diskresioneri akrual mengenai kompensasi (Balsam, 1998). Sebagian besar penelitian Balsam (2012) berdasarkan pada kompensasi *Chief Executive Officer* (CEO) dengan asumsi bahwa CEO adalah para pembuat keputusan utama dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, untuk dapat memaksimalkan penerimaan bonus mendorong mereka untuk melakukan manajemen laba. Skema pemberian kompensasi berdasarkan laba merupakan cara yang paling populer dalam memberikan penghargaan kepada eksekutif perusahaan. Sehingga adalah logis apabila remunerasi manajer yang berdasarkan pada tingkat laba tentu akan memanipulasi laba tersebut dalam memaksimalkan penerimaan remunerasinya (Suryatiningsih dan

Siregar, 2008). Penelitian Sugioko, dkk. (2004) menjelaskan bahwa sistem kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Konsisten dengan hasil penelitian Abowd (1990) mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan adanya hubungan positif antara sistem kompensasi dengan kinerja perusahaan.

Dalam hal ini, manajemen laba dapat mempengaruhi kompensasi total (jumlah dari kompensasi dan tunjangan perusahaan) apabila perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan manajernya. Sehingga mendorong manajer untuk terus berupaya dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan indikator keberhasilan bagi perusahaan yang dapat diukur dari perolehan laba pada tahun berjalan. Sehingga perusahaan dalam menentukan besaran bonus tentunya akan bergantung pada jumlah laba yang diperoleh perusahaan. Motivasi manajer melakukan manajemen laba adalah untuk mendapatkan bonus. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan:

H₁ : Kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial.

Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja Manajerial yang dimoderasi oleh Risiko Bisnis

Perkiraan mengenai hubungan kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi dengan kinerja manajerial, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi hubungan kompensasi dengan kinerja manajerial. Salah satunya adalah risiko bisnis yang pengukurannya menggunakan jumlah segmen bisnis. Semakin banyak segmen bisnis, maka semakin kompleks tanggung jawab yang ada pada perusahaan karena biasanya perusahaan memiliki beberapa segmen bisnis. Oleh karena itu, jumlah segmen bisnis dalam perusahaan mempengaruhi jumlah kompensasi dan kinerja perusahaan (termasuk kinerja manajerial). Menurut teori kontigensi didasarkan pada premis umum bahwa terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan (Otley, 1980). Artinya ada dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mampu mempengaruhi suatu kondisi tertentu.

Diversifikasi diukur dengan menggunakan jumlah segmen usaha yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian Indraswari (2010) bahwa diversifikasi operasi berpengaruh positif terhadap manajemen laba karena manajemen perusahaan dengan segmen bisnis yang beragam terbukti melakukan manajemen laba dengan arah menaikkan laba. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan:

H₂ : Risiko bisnis memoderasi pengaruh antara Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja Manajerial.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja manajerial yang diprosikan dengan manajemen laba karena kinerja manajerial bertujuan untuk mengetahui peranan manajer dalam pengelolaan masalah keuangan perusahaan dan menangani laporan keuangan perusahaan. Variabel terikat dalam penelitian ini dilambangkan dengan variabel *PERFORM*. Kinerja manajerial dapat diukur dengan manajemen laba menggunakan *discretionary accruals model modified* Jones (1991). Berikut adalah tahap-tahap penghitungan *discretionary accruals modified* model Jones yaitu:

1. Menghitung nilai total akrual dengan menggunakan pendekatan arus kas (*cash flow approach*) :

$$TAC_{it} = NI_{it} - CFO_{it} \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

TAC_{it} = Total akrual perusahaan i pada tahun ke t.

NI_{it} = Laba bersih setelah pajak perusahaan i pada tahun ke t.

CFO_{it} = Arus kas operasi perusahaan i pada tahun ke t.

2. Mencari nilai koefisien dari regresi total akrual :

Untuk mencari nilai koefisien β_1 , β_2 dan β_3 dilakukan dengan teknik regresi. Regresi ini adalah untuk mendeteksi adanya *discretionary accruals* dan *non discretionary accruals*. *Discretionary accrual* merupakan perbedaan antara total akrual dengan *nondiscretionary accrual*.

$$TAC_{it}/TA_{it-1} = \beta_1 (1 / TA_{it-1}) + \beta_2 ((\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}) / TA_{it-1}) + \beta_3 (PPE_{it} / TA_{it-1}) + \varepsilon_{it} \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

TAC_{it} = Total akrual perusahaan pada tahun t
 TA_{it-1} = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
 ΔREV_{it} = Perubahan total pendapatan pada tahun t
 ΔREC_{it} = Perubahan total piutang bersih pada tahun t
 PPE_{it} = *Property, Plant, and Equipment* perusahaan pada tahun t
 ε_{it} = *Error item*

3. Menghitung *Nondiscretionary Accruals* (NDAC)

Perhitungan *nondiscretionary Accruals* (NDAC) dilakukan dengan memasukkan nilai koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 yang diperoleh dari regresi.

Perhitungan dilakukan untuk seluruh sampel perusahaan pada masing-masing periode.

$$NDAC_{it} = \beta_1 (1 / TA_{it-1}) + \beta_2 ((\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}) / TA_{it-1}) + \beta_3 (PPE_{it} / TA_{it-1}) + \varepsilon_{it} \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan:

$NDAC_{it}$ = *Nondiscretionary accruals* perusahaan i pada tahun t

4. Menentukan *discretionary accrual*

Setelah didapatkan nilai *nondiscretionary accruals*, menghitung *discretionary accruals* dapat dilakukan menggunakan persamaan berikut:

$$DAC = (TAC/TA_{it-1}) - NDAC \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan:

DAC = *Discretionary Accruals*

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi. Kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi dalam penelitian ini dilambangkan sebagai variabel COMPTAL. Variabel ini diukur dengan melihat jumlah kompensasi dan tunjangan pada periode yang bersangkutan yang tercantum pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK). Dengan rumus sebagai berikut:

$$COMPTAL = COMPENS_{t0} + TUNJANG_{t0} \dots \dots \dots (6)$$

Keterangan:

COMPTAL : kompensasi total
 COMPENS_{t0} : kompensasi tahun berjalan
 TUNJANG_{t0} : tunjangan tahun berjalan

Dalam penelitian variabel moderasi adalah risiko bisnis yaitu risiko yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis. Variabel risiko bisnis diukur dari banyaknya jumlah segmen bisnis dengan melihat dari laporan keuangan dalam catatan atas laporan keuangan (Balsam dkk, 2012).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010-2012 yang dimuat dalam IDX tahun 2010 sampai 2012. Alasan pemilihan tahun penelitian ini adalah untuk dapat menggambarkan keadaan terbaru pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode *purposive sampling (non probability sampling methods)* yang merupakan metode pengumpulan sampel berdasarkan tujuan penelitian.

Kriteria penentuan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010 sampai 2012.
2. Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan secara periodik 2010-2012.
3. Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan dalam satuan mata uang rupiah pada tahun 2010, 2011, dan 2012.
4. Perusahaan yang mencantumkan kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi secara rutin pada tahun 2010-2012 serta jumlah segmen bisnis.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang bertujuan untuk variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{PERFORM} = a + b_1 \text{COMPTAL} + b_2 \text{BUSRISK} + b_3 \text{COMPENS} * \text{BUSRISK} + e$$

Keterangan :

PERFORM : Kinerja Manajerial
COMPTAL : Kompensasi Total
BURISK : Risiko Bisnis
e : error

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum melakukan pengujian regresi. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi normal (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur dengan laporan kompensasi bagi komisaris dan direksi yang memiliki laporan keuangan lengkap di Indonesia pada tahun 2010-2012, juga telah mempublikasikan laporan keuangannya di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pengambilan sampel penelitian dilakukan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam seleksi sampel observasi selama periode tahun 2010-2012. Hasil sampel dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Perincian sampel penelitian

Kriteria		Jumlah
1.	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2010-2012.	148
2.	Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan secara periodik yang berakhir pada 31 Desember 2009, 31 Desember 2010 dan 31 Desember 2011.	(12)
3.	Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan dalam mata uang asing tetapi tidak mencantumkan nilai kurs di CALK.	(6)
4.	Perusahaan yang tidak memiliki laporan kompensasi komisaris dan direksi.	(83)
Jumlah		47
Total sampel (3 tahun)		141

Sumber: data sekunder yang diolah, 2014

Berdasarkan pada kriteria tersebut, maka diperoleh sampel perusahaan untuk penelitian ini sebanyak 47 perusahaan. Sehingga secara keseluruhan, jumlah observasi sampel total selama tiga tahun 2010-2012 sebesar (n)=141.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari data COMPTAL menunjukkan nilai *mean* sebesar 22.608. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima anggota dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan rata-rata sebesar 22. Nilai kompensasi terendah adalah sebesar 20 dan nilai kompensasi tertinggi 26. Nilai standar deviasi Kompensasi yaitu senilai 1.378; dikarenakan variasi data yang tinggi, maka selanjutnya dilakukan transformasi logaritma natural (Ln) pada variabel KOMPENSASI TOTAL.
- Dari data PERFORM menunjukkan nilai *mean* sebesar .005 dengan nilai terendah sebesar -.777 dan nilai tertinggi sebesar .913.
- Dari data BUSRISK menunjukkan nilai *mean* sebesar 2.681. Jumlah Segmen paling sedikit adalah 1 segmen dan yang paling banyak adalah 8 segmen usaha.

Pembahasan Penelitian

Pada uji asumsi klasik, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antara variabel independen penelitian dan tidak terjadi heteroskedastisitas dan autokorelasi pada data penelitian. Jadi, data penelitian dapat digunakan dalam analisis model regresi. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Table 3
Hasil Uji t-test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1					
	COMPTAL	.014	.006	2.283	.024
	BUSRISK	.002	.006	.257	.798
	COMPTAL*BUSRISK	.017	.008	2.089	.039

Sumber : Output SPSS, 2014

Pada variabel pertama yaitu kompensasi (COMPTAL) menunjukkan hasil pengujian dengan nilai probabilitas sebesar 0.024 yang berarti adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja manajerial. Arah koefisien regresi bertanda positif, yang berarti kompensasi mempengaruhi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan **H1 diterima**. Variabel kedua yaitu risiko bisnis sebagai variabel moderasi (COMPTAL*BUSRISK) menunjukkan hasil pengujian dengan nilai probabilitas sebesar 0.039 yang berarti adanya pengaruh signifikan risiko bisnis memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial. Arah koefisien regresi bertanda positif, yang berarti risiko bisnis dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan **H2 diterima**.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi terhadap kinerja manajerial dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh risiko bisnis. Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh Risiko bisnis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, Pengujian ini hanya menjelaskan 4.3% yang dapat mempengaruhi variabel dependen, sisanya 95.7% dipengaruhi oleh variabel lain. *Kedua*, Hanya menggunakan kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi sebagai proksi kompensasi total. Karena komite audit tidak dipublikasikan dalam laporan keuangan perusahaan sehingga menyebabkan bias.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian selanjutnya, adalah melakukan penelitian dengan memperluas variabel hubungan kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja manajerial dengan risiko bisnis sebagai variabel moderating.

REFERENSI

- Abowd, J. M. 1990. Does Performance-Based Managerial Compensation Affect Corporate Performance?. *Industrial and Labor Relation Review*, Vol. 43, Special Issue: 52-73.
- Antle, R., and A. Smith . 1985. Measuring Executive Compensation: Methods and Application. *Journal of Accounting Research* 23 (Spring): 296-325.
- Balsam, Steven. 1998. Discretionary Accounting Choices and CEO Compensation. *Contemporary Accounting Research* 15 (3), 229-252.
- Balsam, Steven. Irani, Afshad J. and Qin Jennifer Yin. 2012. Impact of Job Complexity and Performance on CFO Compensation. *Accounting Horizon*, Vol. 26, No.3, pp.395-416.
- Beal, Reginald M. 2000, "Competing Effectively: Environmental Scanning, Competitive Strategy, and Organizational Performance in Small Manufacturing Firms". *Jurnal of Small Business Management*, pp.22-45.
- Belkaoui, A. R. 2007. *Teori Akuntansi*. Edisi Bahasa Inggris. Jakarta: Salemba Empat.
- Chariri, A. dan Ghozali, I. 2007. *Teori Akuntansi (trans: Accounting Theory)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Child, John. 1997. Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organization and Environment: Retrospect and Prospect. *Organization Studies*, Vol. 18, pp. 43-76.
- Elenkov, Detelin S. 1997 "Strategic Uncertainty & Environmental Scanning: The case for Institutional Influences on Scanning Behavior". *Strategic Management Journal*, Vol. 18, pp. 287-302.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J.L. Ivancevich. dan JH. Donnelly. 1985. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Editor: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Hersey and Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Indraswari, Ratih. 2010. " Pengaruh Status Internasional, Diversifikasi Operasi dan Legal Origin Terhadap Manajemen Laba (Studi Perusahaan Terdaftar Di NYSE)". *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.

- Irmawati. 2004. *Peranan Goal Setting Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas. Sumatera Utara Digitized by USU digital library.
- Locke. E. A., Saari L. M., Shaw E. N. and Lathan. G. P. 1981. Goal setting and Task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*. Vol. 90. No.1.
- Otley, David T. 1980. *The Contingency Theory of management accounting: achievement and prognosis*. http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4899-7138-8_5#page-2. Diakses tanggal 27 Maret 2014 pukul 14.46. Diakses tanggal 24 Maret 2014 18.06.
- Purnama, Nur S. dan Suhartini, 1997. Kepuasan Kerja dan Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, Th 1, Vol 5, p.28-32.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi* Buku 1. Edisi 12. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugioko, Sofian. Wirjolukito, Arjuna. Darmawati. and Theresia Jekliwati. 2004. Studi Empiris Mengenai Pengaruh Partisipatif Dalam Penganggaran dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1 (Februari), 20-31.
- Suryatiningsih, N. dan Siregar, S.V. 2008. “Pengaruh Skema Bonus Direksi terhadap Aktivitas Manajemen Laba” (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Negara) periode 2003-2006. *Simposium Nasional Akuntansi II-Pontianak*.
- Watts, R. L., and Zimmerman, J. L. 1990. Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*, 60 (1): 131-156.
- Widarsono, Agus. 2007. “Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial”. *Jurnal akuntansi FE Unsil*, Vol.2, No.2.
- Yunita, Sari. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Medan. <http://digilib.unimed.ac.id/pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kantor-pelayanan-kekayaan-negara-danlelang-medan-29001.html>. Diakses tanggal 22 Maret 2014 pukul 11.08.